

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan

Istiqomah Munawaroh¹⁾

Mahasiswa Prodi Ilmu Manajemen PPS-UMP

Abstract

This research aims: (1) to find influence of work discipline and work environment simultaneously and partially to employees work motivation at Labor and Transmigration Department of South Sumatera Province, (2) to find influence of work discipline, work environment, and work motivation simultaneously and partially to employees performance at Labor and Transmigration Department of South Sumatera Province, and (3) to find influence of work discipline and work environment to employees performance through work motivation at Labor and Transmigration Department of South Sumatera Province.

Design used in this research is regression. Variables used are four variables, those are independent variables which Work Discipline (X_1) and Work Environment (X_2), intervening variable is Work Motivation (Y), and also dependent variable is Employees Performance (Z). Population in this research as much 257 persons. Sample used as much 72 persons. The analytical tool used is multiple linear regression.

According to the research result, find: (1) There is a positive and significant effect work discipline and work environment simultaneously and partially to employees work motivation at Labor and Transmigration Department of South Sumatera Province, (2) There is a positive and significant effect work discipline, work environment, and work motivation simultaneously and partially to employees performance at Labor and Transmigration Department of South Sumatera Province, and (3) There is no significant effect work discipline and work environment to employees performance through work motivation at Labor and Transmigration Department of South Sumatera Province.

Keyword : Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, and Performance.

PENDAHULUAN

Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pegawai merupakan hal penting bagi organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa

¹⁾ Koresponden Penulis : istiqomahmunawaroh86630@gmail.com

faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja (Mahmudi, 2010). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah disebut motivasi. Menurut Rahardja dan Pradipto (2015) motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu langkah lebih baik jika motivasi kerja pegawai perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Salah satu hal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah disiplin (Suhardjo, 2013). Motivasi kerja pegawai tidak akan pernah muncul apabila faktor-faktor lainnya di luar kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, seperti faktor disiplin kerja diantara para pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa secara langsung ataupun tidak langsung faktor disiplin kerja pegawai berpotensi mempengaruhi motivasi kerja pegawai, dan apabila motivasi kerja pegawai muncul maka pada ujung-ujungnya kinerja pegawai pun dapat tercapai dengan baik.

Faktor penting lain yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja (Suhardjo 2013). Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja. Jika ruang kerja kotor, bising, udara terasa panas dan kurangnya pencahayaan akan membuat pegawai tidak tahan lama berada di dalam ruang kerja, mereka lebih memilih keluar kantor disaat jam kerja sehingga pekerjaan tidak bisa diselesaikan tepat waktu. Penyediaan lingkungan kerja yang memadai baik lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah), akan membuat pegawai lebih kondusif untuk memotivasi kerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan juga berkepentingan melakukan penilaian terhadap kinerja pegawainya. Berdasarkan pengamatan peneliti, kinerja pegawai tampaknya masih belum optimal. Secara kuantitasnya yaitu masih banyaknya pegawai yang mengerjakan pekerjaan tidak sesuai target yang telah ditentukan dan tidak sesuai dengan yang direncanakan. Dari sisi kualitas dalam penelitian di lapangan masih banyak hasil pekerjaan pegawai tidak sesuai dengan harapan atasan. Dari sisi biaya terlihat juga bagaimana penggunaan peralatan dan perlengkapan kantor tidak digunakan secara efisien. Dari sisi ketepatan waktu sangat terlihat di lapangan terdapat sebagian pegawai menunda-nunda perintah atasan sehingga pekerjaan yang lain akan tertunda.

Kinerja di atas disebabkan oleh masalah motivasi. Terdapat beberapa pegawai yang belum mendapatkan rasa aman karena belum semua pegawai diberi asuransi kesehatan. Kondisi kerja, khususnya fasilitas kantor belum terpenuhi misalnya printer dan komputer di setiap ruangan ada yang rusak. Selain

itu instruksi pimpinan belum bisa dipahami oleh seluruh pegawai. Hubungan baik antar masing-masing pegawai juga belum tercipta secara harmonis.

Selain motivasi, disiplin kerja tampaknya juga mempengaruhi motivasi pegawai. Harus ada semacam paksaan terhadap kehadiran pegawai, jadwal masuk kerja tidak sesuai, pegawai yang harusnya datang pukul 07.30 tapi nyatanya masih banyak yang datang pada saat apel berlangsung dan bahkan setelah apel selesai. Di beberapa ruangan terlihat pegawai menyelesaikan pekerjaan tidak mengikuti prosedur yang berlaku dan tidak menghormati prosedur yang berlaku. Perintah pimpinanpun tidak begitu diperhatikan oleh sebagian pegawai sehingga pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan seringkali tidak sesuai harapan. Selanjutnya ada juga beberapa pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu dan tidak memperhatikan kuantitas dan kualitas pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan peneliti tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Pegawai

Menurut Dessler (2015:342) kinerja pegawai merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja pegawai dapat menggunakan indikator: (1) kuantitas, seberapa banyak pencapaian hasil kerja sesuai dengan perencanaan; (2) kualitas, seberapa baik mutu hasil kerja yang dicapai; (3) biaya, berapa banyak alokasi biaya hingga hasil kerja tercapai; (4) ketepatan waktu yang diperlukan agar sasaran kerja sesuai dengan perencanaan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Mailisa, 2014). Menurut Hasibuan (2010) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garnifa (2012:102) antara lain: a) kebutuhan fisiologis (*physiological-need*); b) kebutuhan rasa aman (*safety need*); c) kebutuhan sosial (*social-need*); d) kebutuhan penghargaan (*esteem-need*); dan e) kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

3. Disiplin Kerja

Menurut Simamora (dalam Nugrahenil, Oktaria 2017) disiplin kerja adalah alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2009:444).

Indikator disiplin kerja menurut Sinungan (dalam Nugraheni, Rifka 2017), yaitu: a) absensi, yaitu pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus

merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku; b) sikap dan perilaku, yaitu tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya; dan c) tanggung jawab, yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

4. Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2010:337), suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011:255), faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah: pewarnaan; penerangan; udara; suara bising; ruang gerak; keamanan; kebersihan.

Hipotesis

Menurut Suhardjo (2013) disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Disiplin yang dijalankan dengan baik akan menjamin tegaknya berbagai aturan yang mengarah pada motivasi karyawan dalam bekerja. Adapun lingkungan kerja akan mendukung kenyamanan karyawan bekerja sehingga, suasana lingkungan yang baik juga akan mendorong motivasi karyawan bekerja. Kajian empiris tentang keterkaitan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi pernah dibuktikan kebenarannya oleh Suhartini dan Siti Noer Istiqomah (2015), Sundari dan Antin Okfitasari (2017), Tarmudji dan Utami (2014), dan Rahardja dan Pradipto (2015). Berdasarkan uraian tersebut terdapat hipotesis :

- a. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Selatan.

Menurut Mahmudi (2010) salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi. Motivasi dapat muncul dari internal maupun eksternal karyawan. Menurut Gibson (2010) terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap motivasi, yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor psikologis terdiri atas persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Hoirin (2012), Deni (2014), dan Mindari (2015) telah membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis ;

- b. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Selatan.

METODE PENELITIAN

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain asosiatif (Sugiyono, 2011 : 31). Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), variabel terikat, yaitu Kinerja (Z) dan variabel intervening Motivasi Kerja (Y). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 257 pegawai. Berdasarkan perhitungan, diperoleh sampel sebanyak 72 pegawai yang diambil secara cluster sampling. Selanjutnya

model analisis yang digunakan adalah persamaan jalur (*path*) (Priyatna, 2010) sebagai berikut:

$$Y = \rho_{YX1} \cdot X_1 + \rho_{YX2} \cdot X_2 + e_1$$

$$Z = \rho_{ZX1} \cdot X_1 + \rho_{ZX2} \cdot X_2 + \rho_{ZY} \cdot Y + e_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

Z = Motivasi Kerja Pegawai

X₁ = Disiplin Kerja Pegawai

X₂ = Lingkungan kerja Pegawai

ρ_{YX1} dan ρ_{YX2} = koefisien regresi pada persamaan Y

ρ_{ZX1} , ρ_{ZX2} , dan ρ_{ZY} = koefisien regresi pada persamaan Z

e_1 , e_2 = *error term*

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Penelitian

Hasil uji instrumen, membuktikan bahwa indikator pada variabel Kinerja Pegawai (Z), Motivasi Kerja (Y), Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂), sudah dinyatakan valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur pada uji-uji selanjutnya. Data kinerja pegawai (Z), motivasi kerja (Y), disiplin kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂), sudah terdistribusi dengan normal, tidak terjadi multikolinieritas, dan tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut disajikan hasil analisis *Path* :

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis F (Anova) pada Model Pertama

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355,595	2	177,798	19,997	,000 ^a
	Residual	613,479	69	8,891		
	Total	969,074	71			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan (X₂), Disiplin (X₁)

b. Dependent Variable: Motiv asi (Y)

Sumber: *SPSS for Windows Versi 20.00*

Hasil uji hipotesis F diperoleh nilai sig F 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak, berarti ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 2. Koefisien Determinan pada Model Pertama

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,606 ^a	,367	,349	2,981778	1,832

a. Predictors: (Constant), Lingkungan (X₂), Disiplin (X₁)

b. Dependent Variable: Motiv asi (Y)

Sumber: *SPSS for Windows Versi 20.00*

Nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,349, berarti motivasi kerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,349 (34,9%); sedangkan sisanya sebesar 0,651 (65,1%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain

yang tidak masuk ke dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, kepuasan kerja, semangat kerja, beban kerja, loyalitas, keselamatan dan kesehatan kerja, dan faktor-faktor yang lainnya.

Tabel 3. Hasil Analisis *Path Analysis* pada Model Pertama

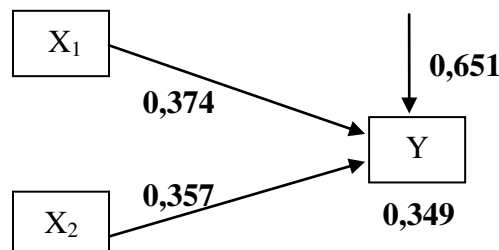
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,717	2,661		3,645	,002
	Disiplin (X1)	,420	,116	,374	3,625	,001
	Lingkungan (X2)	,400	,115	,357	3,463	,001

Sumber: SPSS for Windows Versi 20.00

Berdasarkan nilai *Beta* yang dihasilkan dapat dibentuk suatu persamaan *path analysis* pada Model Pertama, yaitu:

$$Y = 0,374.X_1 + 0,357.X_2$$

Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,374, karena nilai Sig t $0,001 < \alpha = 0,05$. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 0,357, karena nilai Sig t $0,001 < \alpha = 0,05$. Ini berarti setiap peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja masing-masing akan meningkatkan motivasi kerja, demikian sebaliknya. Diagram jalur (*path analysis*) pada model pertama sebagai berikut:



Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis F (Anova) pada Model Kedua

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	693,354	3	231,118	23,145	,000 ^a
	Residual	679,027	68	9,986		
	Total	1372,381	71			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (Y), Lingkungan (X2), Disiplin (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Z)

Sumber: SPSS for Windows Versi 20.00

Hasil uji hipotesis diperoleh nilai sig F $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinan pada Model Kedua

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,711 ^a	,505	,483	3,160014	1,573

a. Predictors: (Constant), Motiv asi (Y), Lingkungan (X2), Disiplin (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Z)

Sumber: SPSS for Windows Versi 20.00

Nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,483; berarti kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 0,483 (48,3%); sisanya sebesar 0,517 (51,7%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk ke dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, kepuasan kerja, semangat kerja, beban kerja, loyalitas, keselamatan dan kesehatan kerja, dan faktor-faktor yang lainnya.

Tabel 6. Hasil Analisis *Path Analysis* pada Model Kedua

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,048	2,829		2,724	,027
	Disiplin (X1)	,277	,134	,208	2,071	,042
	Lingkungan (X2)	,263	,133	,204	2,039	,046
	Motivasi (Y)	,547	,128	,460	4,289	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Z)

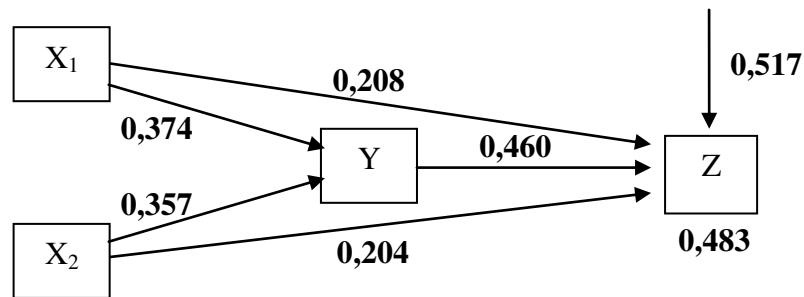
Sumber: SPSS for Windows Versi 20.00

Berdasarkan nilai *Beta*, dapat dibentuk persamaan *path analysis* pada Model Kedua, sebagai berikut:

$$Z = 0,208.X_1 + 0,204.X_2 + 0,460.Y$$

- Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,208, dengan Sig t 0,42 < α = 0,05. Berarti peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya apabila terjadi penurunan disiplin kerja, maka dapat menurunkan kinerja pegawai.
- Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,204 dengan Sig t 0,46 < α = 0,05. Berarti peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya apabila terjadi penurunan lingkungan kerja, maka dapat menurunkan kinerja pegawai.
- Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap sebesar 0,460 dengan Sig t 0,00 < α = 0,05. Berarti peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya apabila terjadi penurunan motivasi kerja, maka dapat menurunkan kinerja pegawai.

Sehingga diagram jalur (*path analysis*) pada Model Kedua, adalah sebagai berikut:



Nilai pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,374, nilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,460. Dengan demikian nilai pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja = $0,374 \times 0,460 = 0,172$, sehingga peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Sebaliknya apabila terjadi penurunan disiplin kerja, maka dapat menurunkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Nilai pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,357, nilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,460. Dengan demikian nilai pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja = $0,164$, sehingga peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Sebaliknya apabila terjadi penurunan lingkungan kerja, maka dapat menurunkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, motivasi kerja secara signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hasil ini sejalan dengan pendapat Suhardjo (2013), namun rendahnya nilai koefisien determinasi (34,9%) menunjukkan masih ada faktor-faktor lain yang dapat menjelaskan motivasi kerja, seperti kompensasi, kepuasan kerja, semangat kerja, beban kerja, loyalitas, keselamatan dan kesehatan kerja, dan faktor-faktor yang lainnya. Beberapa penelitian sebelumnya juga memiliki hasil yang sejalan, diantaranya Tarmudji dan Utami (2014), Suhartini dan Siti Noer Istiqomah (2015), Rahardjo dan Pradipto (2015), serta Sundari dan Antin Okfitasari (2017).

Berdasarkan jawaban responden tampak secara umum pendapat responden terhadap disiplin kerja dan lingkungan memang berpengaruh terhadap motivasi sehingga memberikan dampak pada kinerja pegawai.

b. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian diperoleh hasil bahwa kinerja pegawai dijelaskan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara umum sudah baik.

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Veithzal (2012 : 257), pegawai yang disiplin akan mentaati peraturan dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan,

sehingga dengan sukarela melaksanakan pekerjaan, sehingga mempermudah di dalam mencapai kinerjanya.

Lingkungan kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2010:319), lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Mangkunegara (2010:205) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sehingga akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan Gibson (2010 : 128), bahwa motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan tenaga dan waktunya, menjalankan kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, ikut serta mewujudkan sasaran dan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Hasil penelitian juga sejalan dengan temuan Deni (2014) dan Mindari (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dalam pembuktian lebih lanjut ini terbukti motivasi memperkuat pengaruh disiplin kerja maupun lingkungan kerja terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

- a. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
- b. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Rekomendasi

- a. Untuk meningkatkan motivasi pegawai, perlu diperbaiki penegakan disiplin kerja dan perbaikan terhadap lingkungan kerja.
- b. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu diperbaiki motivasi kerja pegawai dengan.

DAFTAR PUSTAKA

- Deni, Muhammad. 2014. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen* 4(1):53 – 65
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 14th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M. Donelly. 2010. *Organisasi (Perilaku, Struktur, dan Proses)*. Jakarta : Binarupa Aksara

- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Dasar dan Kunci Keberhasilan*, (Edisi Revisi), PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hoirin. 2012. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Penyuluhan pada Badan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Banyuasin. Palembang, Indonesia: *Jurnal Ilmu Manajemen* 2(1) : 83 - 95.
- Mailisa. 2014. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang, Indonesia.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mindari, Ellsyah. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Rahmani Sekayu. *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(1) : 15 -27
- Nugrahenil, Oktaria. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang,. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol.6,
- Priyatna, D. 2010. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisi dan Uji Statistik*. Jakarta, Indonesia : Gramedia Pustaka Utama
- Rahardja, Pradipto. 2015. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pad Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ekonomi Manajemen* 4(4)
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah. *Jurnal EkoBis*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Sofyandi dan Garnifa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Suhardjo, Yohanes. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Kabupaten Sorong. Universitas Semarang. *Jurnal Solusi*, 11(4): 94-109
- Suhartini, Siti Noer Istiqomah. 2015. Pengaruh Disiplun Kerja dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Program Pascasarjana. FE Universitas Islam Indonesia.
- Sundari dan Oktafianti, Antin. 2017. Pengaruh Komukisi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sukoharjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 18(01).
- Tarmudji, Utami. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Guru Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Semarang Pada Tahun 2013/2014. *Economic Education Analysis Journal* 3(2).